

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第123號

01  
02  
03 原 告 羅啓銘  
04 訴訟代理人 韓國勳  
05 被 告 佑傑有限公司

06  
07 法定代理人 許文恭

08  
09 訴訟代理人 王瀚興律師

10 上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年4月9日  
11 言詞辯論終結，判決如下：

12 主 文

13 被告應給付原告新臺幣伍萬零陸佰陸拾陸元。

14 原告其餘之訴駁回。

15 訴訟費用由被告負擔百分之五十，餘由原告負擔。

16 本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬零陸佰陸拾陸元  
17 為原告供擔保後，得免假執行。

18 事實及理由

19 壹、程序方面

20 按訴狀送達後，原告不得為訴之變更或追加，但擴張或縮減  
21 應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1  
22 項第3款定有明文。查本件原告訴之聲明原為：被告應給付  
23 原告新臺幣（下同）114,268元。嗣於本院審理時變更聲明  
24 為：被告應給付原告111,611元（見本院卷第561頁），原告  
25 所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規  
26 定，應予准許。

27 貳、實體方面

28 一、原告主張：緣被告為家族企業，該公司原法定代理人為許○  
29 淳，與原告間為夫親關係，而於114年7月24日被告變更法定  
30 代理人為許文恭即許○淳之父。原告於民國112年11月15日  
31 起受雇於被告，擔任貨運司機，約定薪資為每月40,000元。

01 嗣於114年7月28日，被告法定代理人、被告法定代理人之子  
02 許雁翔要求原告不要再前往公司上班，原告因而未前往公司  
03 上班。詎料，被告竟以此主張原告無故曠職，並以此解雇原  
04 告，顯與勞動基準法第12條之要件有違。且許○淳雖有向法院  
05 聲請家庭暴力通常保護令獲准，然該保護令亦未限制原告  
06 進入公司，是被告拒絕原告進入公司顯無理由。被告無故終  
07 止與原告間之勞動契約，亦未給付原告114年7月之薪資37,3  
08 33元（計算至114年7月28日止）、任職期間之特別休假工資  
09 13,333元及預告工資26,667元、資遣費34,278元。爰依勞動  
10 基準法第16條、第17條、第22條、第38條等規定提起本件訴  
11 訟，並聲明：被告應給付原告111,611元。

12 二、被告則以：原告與原法定代理人許○淳間為夫妻關係，實際  
13 上係經營事業，並非僱傭關係，每月給付原告之款項係屬好  
14 意施惠，且原告未依正常狀況出勤，是原告應自行舉證兩造  
15 間僱傭關係存在。縱認兩造間僱傭關係存在，然原告於115  
16 年7月24日對許○淳有家暴行為，顯係對被告公司同事即法  
17 定代理人之家屬，實施暴行及重大侮辱之行為，並無故曠  
18 職，被告方依勞動基準法第12條終止勞動契約，原告請求資  
19 遣費、預告工資等亦均無理由等語置辯。答辯聲明：(一)、原  
20 告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

21 三、得心證之理由

22 (一)、被告原法定代理人許○淳與原告間為夫妻關係，嗣於114年7  
23 月24日變更登記法定代理人為許文恭即許○淳之父。又被告  
24 自112年11月15日起即以原告為部分工時身份，為其投保，  
25 並於113年4月1日起以全職工時身份為原告投保等情，有原  
26 告勞保（災保、就保）異動查詢、衛生福利部中央健康保險  
27 署個人投退保資料、經濟部商工登記公示資料查詢服務、勞  
28 工保險、就業保險、勞工職業災害保險、全民健康保險第  
29 一、二、三類新成立投保單位申請書、勞工退休金提繳單位  
30 申請書、全民健康保險第一、二、三類保險對象投保申請  
31 表、新北市政府112年9月13日新北府經司字第1128066387號

01 函暨所附被告公司變更登記表、112年8月16日新北府經司字  
02 第1128058467號函暨所附被告公司變更登記表、新北市政府  
03 府114年7月24日新北府經司字第1148055878號函暨所附被告  
04 公司變更登記表等件在卷可稽（見本院卷第27頁、第31頁、  
05 第89頁至第121頁、第137頁至第139頁），且為兩造所不爭  
06 執，此部分事實首堪認定。

07 (二)、兩造間為僱傭關係

08 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
09 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明  
10 文。又勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，  
11 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給  
12 付報酬之契約，故勞動契約以具有從屬性為其特質，而從屬  
13 性可分為人格上的從屬性與經濟上的從屬性，所謂人格從屬  
14 性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工  
15 作上之指揮監督有服從之義務，所謂經濟上從屬性係指勞工  
16 完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為  
17 自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞  
18 動。

19 2. 本件原告主張兩造間為僱傭關係，其自112年11月15日起即  
20 受雇於被告，擔任貨運司機，約定薪資為每月40,000元等  
21 情，業據提出其合作金庫銀行存摺封面及內頁影本及前開原  
22 告勞保（災保、就保）異動查詢、衛生福利部中央健康保險  
23 署個人投退保資料為憑（見本院卷第13頁至第19頁、第27  
24 頁、第137頁至第139頁），然為被告所否認，並以原告與被  
25 告原法定代理人間為夫妻關係，並無從屬性，而被告匯入之  
26 款項係屬單純好意施惠，而非薪資等語置辯。姑不論何以原  
27 告與「前被告法定代理人」之關係為何，會影響原告與「目  
28 前」被告間之法律關係。況參以被告於114年8月15日之勞資  
29 爭議調解時，被告訴訟代理人對於原告於被告擔任之工作、  
30 最後工作日等事項均未爭執，並主張薪資計算方式外加伙食  
31 津貼，及按上班時數計算加班費，及被告係以原告連續曠職

01 故解雇原告，而拒絕給付原告預告工資、資遣費及非自願離  
02 職證明，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可證（見本院卷第  
03 21頁）；於114年12月11日本院言詞辯論時亦稱：原告起初  
04 為兼差性質，之後轉為正職薪資大概3萬多，而當時因為原  
05 告對許○淳家暴，為避免再見面而終止雙方勞動契約，當時  
06 也有在公司公告，且原告也有曠職之情形（見本院卷第86頁  
07 至第87頁）；於115年2月5日言詞辯論期日稱：原告係於114  
08 年7月28日起未再提供勞務，故於114年7月31日因曠職數日  
09 而終止勞動契約，且因兩造間為夫妻關係，故並未要求打  
10 卡，只能透過對話紀錄核對原告薪資明細及出勤資料等語  
11 （見本院卷第168頁至第169頁），均足見被告對於兩造間為  
12 僱傭關係一事並未爭執，是被告嗣於115年4月9日始以：原  
13 告與被告原法定代理人為夫妻關係，並無從屬性，兩造間並  
14 非僱傭關係，匯入款項亦非薪資等語置辯，顯然前後矛盾，  
15 所言能否可採，自有可議。佐以被告於每月10日匯款予原  
16 告，所載「佑傑薪轉」、「佑傑4月薪資」、「佑傑5月薪  
17 資」、「佑傑6月薪資」等備註（見本院卷第17頁至第19  
18 頁），亦證被告實際上匯入之款項即為原告之薪資，事後始  
19 稱該筆款項係屬好意施惠，核與事實相悖，恐非可參

- 20 3. 且觀諸被告提出之對話紀錄中，被告詢問「起床沒」，其後  
21 旋即傳送出貨單，並告知「標籤要拆一箱」（見本院卷第21  
22 4頁）；原告傳送「可請他下來拿嗎」，被告覆以「我打給  
23 她」、「下去了」、「冠軍點燈器現在是@60/盒」、「\$6  
24 3含」、「我只有放\$48」、「去再請他開發票」，過程中  
25 原告均以「嗯」回應（見本院卷第244頁）；被告傳送「晟  
26 德拿個紙」、...「六相（按：應為「箱」）要拿樣品」、  
27 「找一下吳小姐」，原告回覆「是」之貼圖（見本院卷第25  
28 5頁）；被告傳送「金牌不夠送大正」、「我有多追加30  
29 包」、「早上先一起載回來」，原告回覆「嗯」、「晟德載  
30 完去聚寶喔」（見本院卷第263頁）；被告傳送出貨單後，  
31 告知「另順便去韋元取貨」、「聚寶\$16975韋元大約\$300

01 0左右」，原告則回覆「在聚寶等」（見本院卷第266頁）；  
02 另有被告傳送出貨單照片後，旋即傳送地址及收貨人名字  
03 （見本院卷第225頁至第226頁、第302頁、第338頁），或是  
04 直接傳送送貨地址予原告（見本院卷第222頁、第229頁、第  
05 236頁、第241頁、第245頁至第246頁、第253頁、第257頁、  
06 第299頁、第309頁、第331頁、第345頁、第348頁、第354  
07 頁、第356頁、第359頁、第386頁、第391頁、第395頁、第4  
08 22頁、第427頁、第440頁、第461頁、第470頁至第472頁、  
09 第475頁、第481頁、第483頁至484頁、第491頁、第513  
10 頁），均可見由被告單方指示原告前往特定地點載貨、收款  
11 等，而受被告之指揮監督，原告並無為自己營業或是裁量選  
12 擇之空間，被告對於原告顯有人格上之從屬關係，參以前揭  
13 說明，兩造間確係成立僱傭關係無誤，被告單以原告與被告  
14 之原法定代理人間為夫妻關係，遽論兩造間從屬性，自非可  
15 採。

16 4. 是此，被告所辯難為可採。原告與被告間確係為僱傭關係，  
17 應足認定。

18 (三)、原告請求被告給付114年7月薪資37,333元，為有理由

- 19 1. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另  
20 有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。
- 21 2. 查原告主張其於114年1月起，每月自被告處受領40,000元，  
22 並提供勞務至114年7月28日止，然被告並未給付其114年7月  
23 之薪資，故請求被告給付薪資37,333元，業據提出其合作金  
24 庫銀行存摺封面及內頁影本及簽收單為證（見本院卷第13頁  
25 至第19頁、第147頁至第149頁），此部分固為被告所否認，  
26 並以被告雖於114年1月起每月均有匯款4萬元予原告，然以  
27 兩造間並未存在僱傭關係，每月匯入原告帳戶之款項亦非薪  
28 資等語置辯。然被告此部分所辯，為本院所不採，業經認定  
29 如前。又被告對於原告確係每月自被告處受領40,000元，且  
30 被告並未給付原告114年7月之薪資等情，為被告所不爭（見  
31 本院卷第562頁至第563頁），是原告請求被告給付其114年7

01 月1日至同年月28日之薪資37,333元【計算式：40,000元÷30  
02 ×28=37,333.000000000000元，小數點以下四捨五入（下  
03 同）】，自屬有據，應予准許。

04 (四)、原告請求被告給付特別休假未休工資13,333元，為有理由

05 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
06 依下列規定給予特別休假：(1)6個月以上1年未滿者，3日。  
07 (2)1年以上2年未滿者，7日。(3)2年以上3年未滿者，10日。  
08 (4)3年以上5年未滿者，每年14日。(5)5年以上10年未滿者，  
09 每年15日。(6)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。  
10 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇  
11 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞  
12 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之  
13 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認  
14 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4  
15 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應  
16 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發，勞基  
17 法施行細則第24條之1第2項第1款第1目亦有明定。而勞基法  
18 乃勞動條件之最低標準，上開關於勞工特休之規定，自屬法  
19 律之強制規定，雇主給予特休之方式不得低於上開規定；且  
20 自106年1月1日起，關於勞工特休未休之工資，已改採權利  
21 推定之方式，於年度終結或契約終止時，如雇主未能舉證證  
22 明勞工此部分權利為不存在（例如勞工已休完特休，或勞工  
23 未休特休係不可歸責於雇主），勞工即得依勞基法第38條第  
24 4項規定，請求雇主發給特休未休日數之工資。又部分工時  
25 勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6  
26 個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；  
27 部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年  
28 正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞  
29 基法第38條所定特休日數計給。不足1日部分由勞雇雙方協  
30 商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日  
31 數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，

01 仍應依勞基法第38條規定給予休假日數，勞動部111年3月14  
02 日勞動條1字第1110140177號函公告之僱用部分時間工作勞  
03 工應行注意事項可按。

04 2. 查原告主張其自112年11月15日受雇於被告起至終止勞動契  
05 約之114年7月28日，均未曾休過特別休假，故請求期間特別  
06 休假10日之未休工資共13,333元。被告雖空言原告之訴應予  
07 駁回，然卷內未見被告對此有提出任何答辯，且以兩造間並  
08 無打卡紀錄，僅能提出對話紀錄然無法提供出勤資料等語置  
09 辯（見本院卷第169頁），是參以前開說明，被告既未能提  
10 出事證證明抗辯原告所指其於任職期間均未休過特別休假一  
11 事，即應認原告所指為真。又參以原告之勞保資料可知，原  
12 告於112年11月15日至113年4月1日係屬部分工時員工（見本  
13 院卷第135頁），核與被告前於114年12月11日本院言詞辯論  
14 時所稱：原告起初為兼差性質等語相符（見本院卷第86  
15 頁），然被告既未能就原告於兼職期間之工作日數提出事證  
16 為憑，自應以原告每週工作日數與全時勞工相同視之，參以  
17 前開注意事項可知，其休假日數之計算即與全時勞工無異。  
18 故原告主張其自112年11月15日受僱被告，於113年5月15日  
19 起應有3日特別休假，於113年11月15日起應有7日特別休  
20 假，總計應有10日之特別休假，而請求特別休假未休之工資  
21 13,333元【計算式 $40,000\text{元}\div 30\times 10=13,333.3\text{元}$ 】，洵屬可  
22 採。

23 (五)、原告請求預告工資26,667元及資遣費34,278元均無理由

24 1. 按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞  
25 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止  
26 契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。依上開規定，只  
27 要勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之  
28 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告  
29 終止契約，並不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字  
30 第946號民事裁判意旨參照）。又上開勞工實施暴行，雇主  
31 得不經預告終止契約之立法目的，應指共同工作之勞工長時

01 間同處一環境中，如對其他共同工作之勞工施以暴力，其暴  
02 行實已對其他於同一工作環境之同事產生身體安危之疑慮，  
03 並破壞勞工彼此間及勞資間之和諧、信賴關係，更影響整體  
04 工作環境氛圍，雇主為求勞工工作環境安全及正常營運，終  
05 止勞動契約即屬必要。亦即對於他人為暴行之行為，本即為  
06 法所不容，更何況對於工作上有關係之人，因彼此間在工作  
07 上或生活上接觸密切，如受暴行之人繼續與實施暴行之人共  
08 同工作，將經常處於不安全之狀態中，對於員工士氣與企業  
09 之經營均可能造成不良影響，故勞基法規定允許僱主對於共  
10 同工作之其他勞工實施暴行之勞工，得不經預告終止勞動契  
11 約，自係合於社會情理而屬適法。

- 12 2. 查，原告主張被告因原告與許○淳間之私人口角，而於114  
13 年7月28日當面告知原告不要再前往被告工作，而終止勞工  
14 契約，顯於法有違。且許○淳雖有聲請家庭暴力通常保護令  
15 獲准，惟該保護令並未限制原告前往公司，且事件發生於私  
16 人生活，當與兩造間之勞動契約無涉等語，並提出對話譯文  
17 為憑（見本院卷第157頁至第159頁）。惟觀諸原告於114年6  
18 月25日致電辱罵許○淳三字經，114年7月16日又持續致電騷  
19 擾許○淳，甚於同年月24日於許○淳停車時遭原告阻擋，並  
20 砸許○淳車窗等情，有本院114年度家護字第2691號民事通  
21 常保護令可參（見本院卷第189頁至第191頁），可知原告確  
22 有於114年6月25日至114年7月24日間對許○淳為暴行，顯可  
23 認定。又原告與許○淳間固為夫妻關係，然亦同為被告之員  
24 工，於工作及生活中均密切接觸，原告對於許○淳上開所  
25 為，顯足造成許○淳心裡上之恐懼，自難期待許○淳仍可與  
26 原告共事、共處，故被告據此，於114年7月28日依勞動基  
27 準法第12條第1項第2款終止兩造間勞動契約，難謂有何違誤。  
28 原告主張被告上開解雇違法，即非可採。
- 29 3. 又按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資  
30 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給  
31 相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月

01 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一  
02 個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內  
03 發給；第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第17  
04 條、第14條第4項定有明文。次按雇主依第11條或第13條但  
05 書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：  
06 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。  
07 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。  
08 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到  
09 前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時  
10 數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照  
11 給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預  
12 告期間之工資，勞動基準法第16條定有明文。惟查，被告依  
13 勞動基準法第12條第1項第5款規定終止勞動契約有理由，業  
14 如前述，此屬不經預告即可終止勞動契約之事由，自無預告  
15 期間之適用，原告請求被告給付資遣費及預告工資，均屬無  
16 據，礙難為准。

17 (六)、綜上所述，原告依勞動基準法第22條、第38條等規定，請求  
18 被告給付114年7月薪資及特別休假未休之工資補償，共50,6  
19 66元，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理  
20 由，應予駁回。

21 四、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為雇主即被告部分敗  
22 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告  
23 假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供  
24 擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第4項所示。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，  
26 經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，  
27 併此敘明。

28 六、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判  
29 決如主文。

30 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日  
31 勞 動 法 庭 法 官 吳 逸 儒

01 以上正本係照原本作成

02 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日

05 書記官 王顥儒